



FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – FATECS
CURSO: ADMINISTRAÇÃO
ÁREA: ADMINISTRAÇÃO GERAL

PLANEJAMENTO DE CARREIRA

LIGIA BAPTISTA DE CARLI
RA: 2055046/7

2º Semestre/2008
Brasília/DF

FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – FATECS
CURSO: ADMINISTRAÇÃO
ÁREA: ADMINISTRAÇÃO GERAL

PLANEJAMENTO DE CARREIRA

LIGIA BAPTISTA DE CARLI
RA: 2055046/7

2º Semestre/2008
Brasília/DF

LIGIA BAPTISTA DE CARLI

PLANEJAMENTO DE CARREIRA

Relatório Final de Estágio Supervisionado
apresentado como um dos requisitos para
conclusão do curso de Administração do
UniCEUB – Centro Universitário de
Brasília.

Prof(a). Orientador(a): Érika Costa Vieira
Gagliardi

**2º Semestre/2008
Brasília/DF**

RESUMO

O presente trabalho tem o objetivo a realização de um plano de carreira a curto, médio e longo prazo, a partir de, estudos bibliográficos desempenhados em sala de aula e através de entrevistas feitas com o supervisor do estágio e com uma funcionária pública, com o intuito de ser ter uma visão mais ampla da área e escolhida para desenvolver o plano de carreira.

SUMÁRIO

1 Introdução	5
2 Metodologia:	6
3 Quadro de Referências	7
3.1 Direcionamento Estratégico	7
Valores Pessoais.....	7
Âncoras de Carreira	8
Negócio	8
Visão	8
Missão	8
Objetivo Específico	9
3.2 Teoria de Base	9
3.3 Apresentação do Plano Estratégico Pessoal:.....	9
Diagnóstico (Análise SWOT em relação ao objetivo estratégico)	9
Prognóstico:	10
Plano de Ação	10
3.4 Avaliação da Experiência de Estágio	11
CONCLUSÃO	12
REFERÊNCIAS	13
ANEXO A: ENTREVISTA COM UMA FUNCIONÁRIA PÚBLICA	14
ANEXO B: ENTREVISTA COM A SUPERVISORA DO ESTÁGIO	15
ANEXO C: DIARIO DE BORDO	16
ANEXO D: RESENHA	18
ANEXO E: RESENHA 2	19
ANEXO F: RESENHA 3	21

1 Introdução

Este relatório visa elaborar meu planejamento de carreira pessoal.

O Objetivo deste trabalho foi apresentar as atividades desenvolvidas ao longo do Estágio Supervisionado II. O objetivo específico foi desenvolver um plano estratégico pessoal para os próximos anos tomando como ponto de partida a experiência na organização em que foi realizado o Estágio Supervisionado II.

A importância da realização deste relatório é de poder fazer um planejamento de carreira, traçando metas e atividades que me ajudaram a alcançar o meu objetivo de acordo com o tempo por estabelecido.

2 Metodologia:

O Relatório de Estágio Supervisionado foi desenvolvido tomando-se como base as experiências de estágio na Câmara dos Deputados e as atividades acadêmicas desenvolvidas no UniCEUB.

Para elaborá-lo, foram obtidas informações por meio de:

- a) Discussões em grupo e exercícios individuais para auto-análise de competências, sentimentos e interesses pessoais
- b) Vivência na organização e observação global do contexto de trabalho, para compreender a dinâmica da organização;
- c) Entrevistas com profissionais de mercado, a fim de obter informações sobre o serviço público.
- d) Entrevistas com a supervisora de estágio para caracterizar o modelo de gestão de carreira adotado pela Câmara dos Deputados;

3 Quadro de Referências

Ninguém me influenciou na escolha de fazer o curso de administração. Eu pesquisei sobre varias profissões, fiquei em duvida muito tempo e acabei optando por fazer administração, por ser curso com uma área muito ampla com um mercado de trabalho com muitas oportunidades.

Na escolha de minha carreira quem influenciou foi minha mãe que está prestando concurso público para ter estabilidade e poder acompanhar meu pai, que é militar, e ter um trabalho garantido independente da cidade que ele for transferido.

3.1 Direcionamento Estratégico

Valores Pessoais

Schwartz (2005) afirma que os teóricos vêem os valores como os critérios utilizados pelas pessoas para avaliar ações, indivíduos e eventos, porém ele define os valores são critérios usados pelas pessoas, em vez de qualidades inerentes a objetivos

De acordo com o Inventário de Valores de Schwartz os valores orientadores de minha vida são Hedonismo e Conformidade.

O Hedonismo segundo Schwartz (2005) tem o objetivo que define, prazer ou gratificação sensual. São derivados de necessidades orgânicas e do prazer associado a satisfação.

A Conformidade para Schwartz (2005) tem o objetivo que define, restrições de ações, inclinações e impulsos que tendem a chatear ou prejudicar os outros e que violam expectativas ou normas sociais. Enfatizam a auto-restrição na interação cotidiana, geralmente com outros próximos ao indivíduo (obediência, auto-disciplinado, polidez, respeito para com os pais e os idosos). São derivados do requisito de que as inclinações dos indivíduos que possam romper ou prejudicar a delicada interação e funcionamento dos grupos sejam inibidas.

Âncoras de Carreira

Para Dutra (1996) âncoras de carreiras são os valores, necessidades e habilidades no estímulo ou inibição de opções por carreiras.

Segundo o teste realizado de minha atual Âncora de Carreira é Segurança Estabilidade.

Segurança e Estabilidade: Dutra (1996) afirma que Schein afirmou que pessoas que tem esta âncora procuram empresas que oferecem um amplo horizonte profissional, bom programa de benefícios e de aposentadoria e segurança de trabalho e que essas pessoas tendem a permanecer em suas áreas de competência, assumindo cargo de chefia ou de técnicos seniores.

Negócio

Para Tavares (2000) negócio deve ser delimitado ao espaço em que se pretende atuar. Para a delimitação do negócio deve-se traçar a direção para orientar as ações organizacionais e torná-la contínua e efetiva na interação com o ambiente.

O meu negócio é: Serviço Público no âmbito federal.

Visão

Segundo Tavares (2000) visão é uma projeção das oportunidades futuras do negócio, para permitir uma concentração de esforços na sua busca. Deve-se saber o que se pretende para o futuro, para estabelecer como atuar no presente.

A minha visão é ser vista com uma profissional competente na área administrativa.

Missão

De acordo com Tavares (2000) a missão delimita a atuação da organização no negócio escolhido e define como a empresa pretende desempenhar em relação as oportunidades e ameaças apresentadas pelo seu ambiente de negócio.

A minha missão é ser funcionária pública no âmbito federal.

Objetivo Especifico

Passar em um concurso público federal.

3.2 Teoria de Base

Para a elaboração do Planejamento Estratégico, Planejamento e Gestão de Carreira, Valores Humanos e Inteligência Competitiva foi usado a teoria de Mauro Calixta Tavares apresentada em Administração de Carreiras: Uma Proposta para Repensar a Gestão de Pessoas, Gestão Estratégica de Joel Souza Dutra e Valores e Comportamento nas Organizações de Shalom Schwartz.

3.3 Apresentação do Plano Estratégico Pessoal:

Diagnóstico (Análise SWOT em relação ao objetivo estratégico)

- Análise Externa (macroambiente)
 - Oportunidades: Em Brasília há uma grande quantidade de concursos públicos. Uma quantidade maior que qualquer outro lugar do país.
 - Ameaças: As pessoas estão muito mais bem preparadas, principalmente em Brasília, fazendo com que a dificuldade de se passar em concurso se torne muito alta e é muito alto o custo do investimento para estudar para concurso.

- Análise Interna (auto-análise)

Para alcançar meu objetivo, que é de passar em um concurso público, no âmbito federal, acredito que os pontos fortes, apresentados pela supervisora que serão mais importantes para que eu alcance meu objetivo será: a força de vontade, a facilidade de pegar as informações rápido e a não limitação de fazer apenas o que foi pedido.

Porém acredito que como ponto fraco será minha concentração para estudar e a impaciência de esperar o retorno do meu esforço.

Prognóstico:

Prazo	Objetivo Específico	Condição de Satisfação dos Objetivos	Declaração de Suporte ao Diagnóstico.	Declaração de Competências Essenciais e Distintivas
Curto	Terminar o curso de Administração no Uniceub.	Passa em todas as matérias até o junho de 2009	Estudar diariamente.	Dedicação, força de vontade, paciência e determinação
Médio	Passar em um concurso público no âmbito federal.	Ser servidora de um órgão público no âmbito federal e estar ganhando bem.	Estar sempre fazendo curso que me atualizem na área que estarei exercendo.	Dedicação, força de vontade, paciência e determinação
Longo	Crescer dentro do órgão que eu estiver trabalhando.	Estar em uma cargo de gerencia	Fazer especializações.	Dedicação, força de vontade, paciência e determinação

Plano de Ação

Curto Prazo – Período de 2008 a 2009			
Objetivo	Ação	Tarefa	Resultado
Terminar o curso de Administração no Uniceub	Dedicação ao curso.	Estudar.	Ser aprovada em todas as matérias.

Médio Prazo – Período de 2009 a 2011			
Objetivo	Ação	Tarefa	Resultado
Passar em um concurso público no âmbito federal.	Buscar bons materiais para estudo.	Estudar e me dedicar muito.	Ter um emprego com estabilidade.

Longo Prazo – Período de 2013 a 2014			
Objetivo	Ação	Tarefa	Resultado
Crescer dentro do órgão que eu estiver trabalhando.	Trabalhar bem, de forma que meus serviços sejam reconhecidos positivamente.	Dedicação ao trabalho.	Ser reconhecida e crescer dentro da organização.

3.4 Avaliação da Experiência de Estágio

Cruzando a teoria aprendida em sala de aula e a prática realizada no estágio pude perceber as qualidades que tenho e o que eu preciso me aperfeiçoar quais dessas características podem me ajudar e quais podem me prejudicar.

O estágio na Câmara dos Deputados fez com que eu adquirisse experiência na área administrativa, financeira e no dia a dia de uma organização pública, que é o setor que pretendo atuar.

Condutas profissionais que acredito que seja muito importante e que foi percebido na experiência de estágio foi o bom caráter das pessoas com os colegas e a cooperação para que o trabalho seja realizado da melhor forma possível e a ética profissional. Porém em contrapartida foi observado que muitas pessoas acabam deixando seus serviços para os outros, fazendo com que o trabalho pra alguns fique muito sobrecarregado.

O serviço público é setor que me pareceu muito bom de se trabalhar, principalmente pela estabilidade que se tem, porém ao contrario do que muitos pensam não é um setor onde ninguém trabalha, muitas pessoas trabalham muito. No setor que foi realizado o estágio, principalmente por se tratar de uma área financeira, foi observado uma quantidade imensa de trabalho e de responsabilidade de cada um dos funcionários.

Pude perceber com a realização desse estágio, como minhas características principais a minha facilidade de entender rapidamente as informações e minha força de vontade.

CONCLUSÃO

Nesse presente trabalho foi realizado um plano de carreira, com foco na missão, que era de ser funcionária pública no âmbito federal. Foi percebido que, esse é um meio cada vez mais concorrido e que necessita de muita determinação, dedicação, força de vontade e o principal, estudo, para que se alcance o objetivo.

Para a realização do trabalho foram analisados textos apresentados em sala de aula, o estágio que está sendo realizado na Câmara dos Deputados e as entrevistas feitas com a supervisora do estágio e com uma funcionária que atua no serviço público.

REFERÊNCIAS

DUTRA, Joel Souza. **Administração de Carreiras: Uma Proposta para Repensar a Gestão de Pessoas**. São Paulo, Atlas: 1996.

SCHWARTZ, Shalom. Valores humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (Org.). **Valores e Comportamento nas Organizações**. Petrópolis, Vozes: 2005. p. 21-31

TAVARES, Mauro Calixta. **Gestão Estratégica**. São Paulo: Atlas, 2000.

ANEXO A: ENTREVISTA COM UMA FUNCIONÁRIA PÚBLICA

Questionário feito com uma servidora da Câmara dos Deputados, Eliane Nassif, que hoje exerce cargo administrativo, mais é formada em odontologia.

Por quê você escolheu o serviço público?

Por estabilidade. O concurso da Câmara em específico, foi por influencia de minha mãe e minha irmã. Minha mãe é aposentada pela Câmara e minha irmã já era servidora e também pelo salário que é bom.

Para você qual foi a maior dificuldade para chegar até aqui?

Foi o concurso em si, ele teve três fases, e tive muita dificuldade em redação e informativa, na primeira fase eu tinha ido muito bem, mas nas outras duas cai muito por causa dessas matérias. Foi muito difícil também a espera de ser chamada, curso já estava para vencer e eu ainda não tinha sido chamada, eu estava grávida, quando para ter o neném e juntei a um grupo que tentando prorrogar o concurso, poucos dias antes do vencimento do concurso a data foi prorrogada, tive meu filho e logo depois fui nomeada.

Como você vê o serviço público hoje?

Uma Loucura. O mercado está cada vez mais concorrido e as pessoas estão procurando mais estabilidade, com isso a concorrência aumenta. As pessoas estão estudando muito para passar nos concurso e as provas estão ficando cada vez mais difícil. Outra dificuldade é o preço que se gasta com cursinhos, até passar foram três anos estudando, não sei o quanto eu gastei, mas foi muito dinheiro.

Como é trabalhar no serviço publico?

Eu adoro, o ambiente de trabalho é ótimo, e tenho também sempre o seu salário certo, no dia certo, nunca tive isso no meu consultório.

ANEXO B: ENTREVISTA COM A SUPERVISORA DO ESTÁGIO

Questionário feito com minha supervisora do estágio, Tânia Maria Fonseca Pinto. Formada em Administração de empresas e servidora da Câmara dos Deputados.

Quais para a senhora são os meus pontos fortes?

Você é ágil para pegar informações, não precisa explicar muito que você pega as informações rápido. Você também não se limita ao que foi pedido, busca mais informações sobre o que foi passado e procura saber sobre outras áreas. Você se mostra muito aberta as novas informações e tem iniciativa.

Quais para a senhora são os meus pontos fracos?

Eu ainda não identifiquei.

Como a senhora vê o meu trabalho?

Você é muito responsável, criteriosa e cuidadosa no que faz. Pessoas da nossa coordenação já vieram te elogiar e falaram que você está bastante familiarizada com o assunto.

ANEXO C: DIARIO DE BORDO

28/07 a 01/08: Essa semana teve tendo recesso, poucas pessoas estavam trabalhando e o serviço foi muito pouco.

04/08 a 08/08: Essa semana eu estava de recesso.

11/08 a 15/08: Essa semana todos voltaram de recesso, porém o trabalho foi muito calmo, as coisas começaram a voltar ao normal.

18/08 a 22/08: O que mais me chamou a atenção essa semana foi uma reunião da minha seção com a Embratel, para resolver um problema com a telefonia dos imóveis funcionais dos Deputados.

25/08 a 29/08: Essa semana o que mais me chamou a atenção foi um problema que tivemos com a CEB.

01/09 a 05/09: Essa semana eu não fiz quase nada.

08/09 a 12/09: Essa semana o que mais me chamou a atenção foi uma reunião da minha seção com a Brasil Telecom.

15/09 a 19/09: Nada aconteceu de marcante essa semana.

22/09 a 26/09: Essa semana uma funcionaria da Coordenação se aposentou e na seção dela ficou pelas uma pessoa sozinha.

29/09 a 03/10: Essa semana duas pessoas da coordenação se desentenderam, pois uma estava fazendo o trabalho, que era de responsabilidade da outra.

06/10 a 10/10: Essa semana fiz a entrevista com a minha supervisora para o trabalho de estágio II e fiquei muito contente com os elogios feitos por ela e muito satisfeita em saber que o trabalho que estou realizando está sendo reconhecido, não só por ela, mas por outros funcionários também.

13/10 a 17/10: Essa semana foi super tranqüila eu quase não fiz nada.

20/10 a 24/10: Essa semana minha chefe me ensinou a começar fazer um trabalho que ela faz, que me mexe com empenho, execução financeira e orçamentária.

27/10 a 31/10: Essa semana continuei aprendendo o que comecei aprender semana passada e comecei a fazer alguns trabalhos para a minha chefe sobre o assunto.

03/11 a 07/11: Essa semana comecei a fiscalizar de contratos.

10/11 a 14/11: Essa semana ficou eu e minha chefe sozinhas na seção, a outra pessoa que trabalha com a gente ficou de atestado médico.

17/11 a 21/11: Minha chefe vai sair de férias semana que vem, essa semana ela ficou me passando tudo o serviço dela que eu vou ser responsável durante sua ausência.

ANEXO D: RESENHA

Resenha: Capítulo 1 – Schwartz

Valores humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural

Os objetivos do texto é conceituar o valor e identificar os dez tipos motivacionais.

Segundo o texto valores são os critérios usados pelas pessoas para avaliar, ações, indivíduos e eventos é o que pensamos que é importante para nossas vidas.

As principais características dos valores são:

- Valores são crenças: Ligadas à emoção e não a idéias objetivas e frias.
- Valores são construto motivacional: Objetivos desejáveis que as pessoas se esforçam por obter.
- Valores transcendem situações e ações específicas: Objetivos abstratos.
- Valores guiam a seleção e avaliação de ações, políticas, pessoas e eventos: Servem como padrão ou critério.
- Valores são ordenados pela importância relativa aos demais: Sistema ordenado por prioridades.

Os tipos motivacionais são adotados conforme o valor de cada pessoa. No texto são apresentados dez tipos motivacionais de acordo com a teoria.

- 1) Autodeterminação: pensamentos de ações independentes .
- 2) Estimulação: excitação, novidade, desafio na vida.
- 3) Hedonismo: prazer ou gratificação sensual
- 4) Realização: sucesso pessoal por meio de demonstração de competência de acordo com os padrões sociais.
- 5) Poder: status social e prestígio, controle ou domínio sobre pessoas e recursos.
- 6) Segurança: segurança, harmonia e estabilidade da sociedade, dos relacionamentos e de si mesmo.
- 7) Conformismo: restrição de ações, inclinações e impulsos que tendem a chatear ou prejudicar outros e que violam expectativas ou normas sociais.
- 8) Tradição: respeito, compromisso e aceitação dos costumes e idéias que a cultura ou a religião do indivíduo fornecem.
- 9) Benevolência: preservar e fortalecer o bem-estar daqueles com que o contato pessoal do indivíduo é mais freqüente.
- 10) Universalismo: compreensão, agradecimento, tolerância e proteção do bem-estar de todas as pessoas e da natureza.

No texto também é apresentando uma estrutura circular, onde retrata o padrão total de relações teóricas de conflitos e congruências entre tipos motivacionais, quanto mais próximos os tipos motivacionais estiverem, maior será a semelhança entre eles, e quanto mais distantes mais antagônicos serão.

Achei o texto muito interessante e importante para minha vida, tanto pessoal, como profissional, pois me fez refletir sobre como estou agindo e o que cada atitude que tomo representa para minha vida. E também se o que tenho como motivação realmente condiz com meus valores.

ANEXO E: RESENHA 2

Autor(es)	
Dutra	
Título	
Papel das Pessoas no Planejamento de Carreira	
Tópicos	<u>Conteúdo</u>
Tema e objetivo do texto	<p>Tema: Planejamento de Carreira.</p> <p>Objetivos do texto: Estruturar respostas para o Planejamento de Carreira a partir da análise da produção teórica e conceitual existente.</p>
	<p>No Brasil ainda hoje as pessoas tem uma resistência muito grande em fazer o planejamento de suas carreiras. Porém as empresas cada vez mais vem se preocupando em estimular as pessoas a planejarem suas carreiras, pelos seguintes motivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Busca de um posicionamento mais competitivo em seus mercados. • Fazer com que as pessoas se tornem empreendedoras consigo próprias <p>Existe também uma maior pressão do ambiente social para que as pessoas se planejem, pelos seguintes argumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumento da diversificação das oportunidades profissionais. • As pessoas são capazes de influenciar suas próprias carreiras. • Valorização social do contínuo crescimento, da mobilidade, da flexibilidade e da notoriedade. <p>O planejamento de Carreira segundo London e Stumph depende de três tarefas de responsabilidades do indivíduo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Auto-avaliação 2. Estabelecimento de objetivos de carreira. 3. Implantação do plano de carreira. <p>O ponto de partida seria a auto-avaliação e o autoconhecimento e a partir daí deve ser desenvolvidos os objetivos de carreira e o plano de ação para a consecução deste objetivo.</p> <p>O planejamento de carreiras segundo Rothweel e Kazanas é mais centrada nas pessoas. É composta por sete passos que são:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Clarificação de identidade individual. 2) Avaliação de pontos fortes e fracos da carreira. 3) Análise do ambiente. 4) Identificação de estratégias de carreira e seu alcance. 5) Seleção de objetivos de carreira. 6) Implementação da estratégia de carreira. 7) Avaliação de resultados das estratégias de carreira. <p>Escolha de Carreira é o campo mais estudado da Administração, sua teoria pode ser dividida em duas categorias.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compatibilidade: Determinadas pessoas escolhem determinadas ocupações com base em medidas de compatibilidade entre a pessoa e a ocupação. • Processo de escolha: A pessoa ao longo da sua trajetória de vida vai gradualmente chegando à escolha de uma ocupação. <p>Segundo Super existem cinco estágios da vida vocacional de uma pessoa, que são:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Crescimento (até 14 anos) 2. Exploração (15 a 24 anos) 3. Estabelecimento (25 a 44 anos) 4. Permanência (44 a 64 anos) 5. Declínio (65 em diante)

<p>Idéias Principais</p>	<p>Para Schein as pessoas estão inseridas em um mundo em que enfrentam múltiplas pressões e problemas. Os problemas da sociedade ocidental podem ser agrupadas em três categorias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pressões e problemas decorrentes do processo biológico e social associado a nosso envelhecimento. • Pressões e problemas decorrentes da relação estabelecida entre a pessoa e a família. • Pressões e problemas associada ao trabalho ou à construção de carreira. <p>O mundo sobre varias alterações ao longo dos anos. É verificado hoje um aumento na expectativa de vida das pessoas graças aos avanços da medicina. Podemos observar também que nos países desenvolvidos ouve uma redução da oferta de empregos e, ao mesmo tempo, um aumento da exigência sobre as pessoas como fruto do aumento da complexidade organizacional e tecnológica das empresas.</p> <p>O conhecimento das pessoas sobre suas preferências profissionais habilita-as a fazer mais consciente. Geralmente, deixamo-nos levar por estereótipos de sucesso que não têm nada a ver conosco e raramente olhamos para nós mesmo para verificar quais são nossas reais preferências. Ao nos conhecermos melhor fica mais fácil estabelecer as bases para uma negociação honesta com a empresa sobre nossas necessidades e expectativas e ainda a percepção clara de nossas preferências faz com que analisemos nossos pontos fortes e fracos, visando à alavancagem de nossa carreira.</p>
<p>Análise e Crítica</p>	<p>O Texto me fez perceber como é importante fazer um planejamento de carreira nos dias de hoje, para se eu me conheça melhor e trace um objetivo e um caminho para alcançá-lo.</p> <p>Devemos também nos adaptar ao ambiente social que sempre está sofrendo alterações e as organizações que também sobrem alterações.</p>

ANEXO F: RESENHA 3

Autor(es) Tavares	
Título Delimitação do Negócio, Formulação da Visão, da Missão e Inventário das Competências Distintivas	
Tópicos	<u>Conteúdo</u>
Tema e objetivo do texto	<p>Tema: Iniciação do Processo de Gestão Estratégica</p> <p>Objetivos do texto: Explicar cada etapa do que inicia o processo de gestão estratégica.</p>
Idéias Principais	<p>O processo de gestão estratégica inicia-se efetivamente a partir da delimitação do negócio, formulação da visão, da missão e do inventário das competências distintivas da organização.</p> <p><u>Delimitação do Negócio:</u> É o espaço de oportunidades que a organização quer ocupar. Facilita o entendimento e a direção do foco da ação organizacional. O negócio de uma organização, geralmente, corresponde a uma escolha em meio a um conjunto amplo de alternativas percebidas, a organização escolhe um espaço de negócio, este espaço pode alterar, quando ocorrer mudança de percepção de como as oportunidades de mercado podem surgir, mudar ou ser criadas ao longo do tempo.</p> <p>Para definição do negócio a organização deve levar em conta decisões relacionadas a quatro dimensões de suas atividades, que poderão auxiliá-la no desenvolvimento e esclarecimento de competências para explorá-las, essas dimensões são:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Produto/Mercado: Viabilizará a relação produtos atuais/novos <i>versus</i> mercados atuais/novos e de certa forma influenciará ou estará condicionada às outras dimensões. • Geográfica: Limites geográficos dos mercados a serem servidos pela organização. • Vertical: Decisão dos estágios na cadeia vertical (matéria-prima ou mercado) que a organização que ou necessita participar. • Negócios Relacionados: As organizações devem procurar adquirir ou desenvolver negócios que ofereçam sinergias com o arcabouço de seus atuais negócios para obter vantagens competitivas. <p><u>Visão:</u> É onde a organização quer chegar ou como ela quer ser. A organização deve ser vista e reconhecida a partir de uma visão do futuro. A visão é uma projeção das oportunidades futuras do negócio da organização, para permitir uma concentração de esforços na sua busca, é uma interação sobre onde desejamos que a organização esteja amanhã em seu ambiente e uma orientação sobre quais ações devemos adotar hoje para que isso ocorra.</p> <p>A elaboração da visão deve leva em conta cinco fatores:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Habilidade de acumular e aplicar criativamente o aprendizado sobre o seu ambiente em seu ambiente de atuação e o mercado. 2. A participação da mente dos consumidores, por meio da marca. 3. A capacidade de criar e administrar alianças, coalizões e parcerias. 4. Desenvolvimento e manutenção de competências distintivas. 5. Habilidade em desenvolver e explorar o capital humano, como suporte aos fatores anteriores. <p><u>Missão:</u> Papel que a organização pretende desempenhar no espaço de negócio escolhido, ela implica a compreensão comum do papel organizacional em face da realidade, expressando sua razão de existir.</p> <p>Para a definição da missão temos que tomar como ponto de partida o cliente levando em conta onde está o cliente, o que o cliente compra, como conquistar novos clientes e os desejos dos clientes.</p>

	<p><u>Inventário e Gestão das Competências Distintas:</u> O que dispõe de forma única para atingir a visão e cumprir a missão da organização. Portanto estabelece desafios e materializa recursos para a busca da visão e o cumprimento da missão, para manter e ampliar a vantagem competitiva da organização, com o objetivo de proporcionar uma compreensão das habilidades e competências responsáveis pelo atual sucesso da organização e de como podem gradualmente ir sendo transpostas para garantir sua competitividade futura.</p> <p>O desenvolvimento de novas competências depende muito de como a organização compartilha o consenso entre as pessoas a respeito da adequação de suas atuais competências.</p> <p>O impacto de mercado que a organização consegue provocar depende da forma como aplica e alavanca suas recurso e não apenas de sua disponibilidade.</p> <p>As formas de alavancagem de recursos são:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convergência de recursos. • Acúmulo de recursos. • Conservação de recursos. • Contemplação de recursos. • Recuperação de recursos. <p>Para a estruturação da gestão das competências distintas primeiro é feito um inventario, que permite identificar as competências distintivas que a organização possui e quais precisa desenvolver. O desenvolvimento e a utilização das competências constituem-se no processo de criação e exploração das oportunidades atuais e novas.</p> <p>As etapas da implantação de desenvolvimento de competências distintas são:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprometimento dos níveis diretivos e participação e envolvimento dos demais níveis. • Definição de um conjunto claro de ações orientadas para a otimização dos negócios atuais e busca de novas oportunidades. • Definição dos papeis dos envolvimento e criação de uma clima e comportamentos apropriados. • Aprofundamento da compreensão das competências e habilidades necessárias. • Avaliação contínua da relação das competências distintivas desenvolvidas pela concorrência. • Monitoramento da concorrência.
Análise Crítica	<p>O Texto é muito importante para nós, futuros administrados, pois nos mostra uma visão geral da iniciação da visão estratégica, passos muito importantes e fundamentais para a abertura de qualquer tipo de organização. Muitas pessoas podem não considerar esses passos importantes, isso faz com que muitas organizações não tenham um foco específico nem um caminho a ser seguindo, fazendo com que seu objetivo nunca fique muito claro, nem para os próprios colaboradores da organização, como para os clientes, podendo trazer sérios problemas para o futuro da organização.</p>